



Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro

Comando Carabinieri per la tutela del lavoro

INPS
Direzione centrale entrate

INAIL
Direzione centrale rapporto assicurativo

Conferenza delle Regioni e Province autonome

e p.c.

Al Ministero del lavoro e delle politiche sociali
Direzione generale dei rapporti di lavoro
e delle relazioni industriali

Direzione generale dell'innovazione tecnologica,
delle risorse strumentali e della comunicazione

Direzione centrale per la tutela,
la vigilanza e la sicurezza
del lavoro

Comando generale della Guardia di Finanza

Provincia autonoma di Bolzano

Provincia autonoma di Trento

Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

Oggetto: D.M. 29 ottobre 2021, n. 205 – comunicazioni dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità – indicazioni operative.

Con il decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 205/2021 – registrato dalla Corte dei conti in data 22 dicembre 2021 – sono state individuate le modalità operative di comunicazione dei rapporti di lavoro in codatorialità da parte dell'impresa referente individuata nell'ambito di contratti di rete stipulati ai sensi dell'art. 3, comma 4-ter e sexies, del D.L. n. 5/2009 (conv. con la legge n. 33/2009).

Al riguardo, d'intesa con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che si è

espresso con nota prot. n. 1533 del 21 febbraio 2022, nonché con la Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali e la Direzione generale dell'innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione dello stesso Ministero, si rappresenta quanto segue.

Modelli e tempistica delle comunicazioni

Le comunicazioni di inizio, trasformazione, proroga e cessazione della codatorialità nell'ambito di un contratto di rete sono effettuate attraverso il modello "Unirete" accessibile dal sito www.servizi.lavoro.gov.it. Tali comunicazioni sono da effettuarsi a far data dal **23 febbraio 2022, ossia dal giorno successivo alla pubblicazione del D.M. n. 205/2021** sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (v. sez. pubblicità legale).

In relazione ai rapporti di lavoro in codatorialità già in essere alla predetta data, in assenza di esplicite previsioni al riguardo, sarà invece possibile effettuare le comunicazioni entro trenta giorni decorrenti dall'entrata in vigore dello stesso D.M. e quindi entro il giorno 24 marzo compreso.

Gli adempimenti comunicativi dovranno essere effettuati da un'unica impresa retista, all'uopo individuata come referente nel contratto di rete. Ai fini dell'abilitazione ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. h), del D.L. 30 ottobre 2007, l'impresa referente **avrà cura di allegare il contratto di rete, comprensivo delle regole di ingaggio che disciplinano la codatorialità da cui risulti l'elenco delle imprese co-datori e l'individuazione, da parte di quest'ultime, dell'impresa referente.**

Con il Modello Unirete Assunzione l'impresa referente comunica i dati relativi ai nuovi rapporti di lavoro avviati a seguito dell'attivazione del regime di codatorialità.

Per i lavoratori neoassunti in regime di codatorialità **dovrà essere individuato un datore di lavoro di riferimento** (primo quadro della Sez. datori di lavoro) – ai sensi dell'art. 3, comma 1, del Decreto – **in capo al quale sono ricondotti gli obblighi di registrazione delle prestazioni lavorative sul Libro unico del lavoro nonché gli adempimenti previdenziali e assicurativi.**

I dati richiesti sono i medesimi previsti nell'ordinario modello Unilav di instaurazione del rapporto di lavoro, con la specifica ulteriore delle "mansioni" svolte dal lavoratore. Il contratto collettivo di lavoro applicato al lavoratore sarà quindi quello del datore di lavoro individuato nella comunicazione.

Per i rapporti di lavoro preesistenti all'attivazione del regime di codatorialità, l'impresa referente provvederà a compilare il medesimo modello Unirete Assunzione, indicando quale co-datore di riferimento, per gli effetti di quanto sopra, **il datore di lavoro originario presso il quale il lavoratore risulta in forza al momento della sua messa a fattor comune tra le imprese aderenti alla rete.** Nessun altro obbligo comunicativo è imposto al datore di lavoro originario, atteso che il rapporto di lavoro, instaurato in precedenza con comunicazione Unilav Assunzione resta sospeso fino alla eventuale cessazione della codatorialità.

Da ciò consegue che l'impresa referente per le comunicazioni non è automaticamente individuata quale datore di lavoro di riferimento del lavoratore. Tale coincidenza, peraltro, risulta certamente interdetta in tutti i casi in cui il rapporto di lavoro preesistente al contratto di rete sia stato instaurato con impresa diversa da quella referente per le comunicazioni.

Il Modello Unirete Trasformazione dovrà essere compilato, come di prassi, nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro, di trasferimento del lavoratore e di distacco del lavoratore. In particolare, con riferimento all'istituto del distacco, andrà specificato nell'apposito campo se l'invio del lavoratore sia verso imprese non appartenenti alla rete o se avvenga verso imprese retiste, non rientranti tra i soggetti co-datori.

Il Modello Unirete Proroga dovrà essere utilizzato solo se il rapporto di lavoro è a termine, allorché lo stesso venga prorogato oltre il termine stabilito inizialmente.

Il Modello Unirete Cessazione troverà utilizzo nelle ipotesi in cui venga meno il regime di codatorialità per cessazione della rete, per la fuoriuscita dal contratto di rete dell'impresa retista di riferimento dei rapporti di lavoro oppure per la cessazione del singolo rapporto di lavoro del lavoratore in codatorialità. Nel caso di cessazione dell'intera rete, l'impresa referente comunicherà la chiusura di tutti i rapporti dei lavoratori in codatorialità e per effetto di tale comunicazione cesseranno quelli relativi ai lavoratori assunti e messi direttamente a fattor comune.

Per i lavoratori già in forza, invece, la cessazione della rete, comunicata attraverso il modello Unirete dedicato, determinerà soltanto la conclusione del regime di codatorialità. Il rapporto di lavoro proseguirà con il datore di lavoro originario il quale, ove voglia recedere dal rapporto di lavoro, dovrà procedere, ai fini degli obblighi comunicativi, a trasmettere il modello Unilav Cessazione. Le stesse indicazioni valgono in caso di dimissioni del lavoratore in codatorialità.

L'impresa referente per le comunicazioni telematiche relative alla codatorialità **sarà l'unica responsabile per eventuali omissioni riferite a dette comunicazioni**, potendo andare incontro, secondo quanto disposto dall'art. 4 del Decreto, alla sanzione di cui all'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, prevista in via ordinaria per le violazioni inerenti tutte le tipologie di comunicazioni telematiche al Centro per l'impiego.

Va infine ribadito che il sistema di comunicazione UniRete gestisce anche le comunicazioni di distacco dei lavoratori in regime di codatorialità verso le imprese che, pur appartenendo alla rete, non abbiano aderito alla codatorialità o nei confronti di imprese esterne alla rete.

Profili previdenziali ed assicurativi

Il trattamento previdenziale ed assicurativo del lavoratore in codatorialità **viene definito in base alla classificazione dell'impresa indicata nella comunicazione UniRete come datore di lavoro di riferimento** ed in virtù dell'imponibile retributivo determinato, in funzione della categoria, del livello e delle mansioni assegnate al lavoratore, dal contratto collettivo riferibile alla stessa impresa.

Ne consegue che il lavoratore, benché in codatorialità, in applicazione del disposto dell'art. 2103 c.c. del codice civile, **deve essere adibito presso ciascun co-datore alle mansioni per le quali è stato assunto oppure a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento.**

Resta pertanto intangibile il regime regolatorio del cosiddetto *ius variandi*, salva la possibilità di riferire il mutamento degli assetti organizzativi abilitanti l'adibizione a mansioni inferiori di cui al comma 2 dell'art. 2103 c.c. proprio all'intervenuto contratto di rete, fermo restando il diritto del lavoratore alla conservazione della categoria di inquadramento e al trattamento retributivo in godimento.

Alla determinazione della mansione nei termini sopra chiariti è collegata anche la definizione del regime di tutela dei profili di salute e sicurezza di cui al D.Lgs. n. 81/2008. Peraltro, il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo ai sensi del comma 3 dell'art. 2103 c.c.

Il trattamento previdenziale del lavoratore posto in codatorialità risulta quindi determinato, secondo quanto precisato dall'art. 3, comma 2, del D.M. n. 205/2021, **in ragione del CCNL applicabile ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.L. n. 338/1989 (conv. dalla L. n. 389/1989), all'impresa individuata come co-datore di riferimento nella comunicazione UniRete** che, in caso di rapporti di lavoro preesistenti alla costituzione, coincide sempre con il datore di lavoro originario.

Il CCNL di riferimento risulterà, quindi, secondo i principi generali in materia, quello che presenti i requisiti di maggiore rappresentatività comparativa nella categoria.

L'ultimo periodo del comma 2 dell'art. 3 del D.M. prevede un meccanismo di maggior tutela per il lavoratore che, per effetto del regime di codatorialità, si ritrovi ad effettuare la prestazione lavorativa per imprese

che applicano differenti contratti collettivi. **Laddove la prestazione lavorativa sia stata resa nel mese in termini prevalenti in favore di una impresa che applichi un CCNL che, per la medesima mansione, preveda una retribuzione più elevata rispetto a quella prevista dal contratto applicabile dal datore di lavoro di riferimento, l'imponibile oggetto di denuncia mensile dovrà essere adeguato a tale maggiore importo.** A tal fine, le registrazioni sul LUL riportano, ai sensi di quanto previsto dall'art. 3, comma 3, l'impiego orario del lavoratore presso ciascun datore di lavoro.

Il datore di lavoro di riferimento del lavoratore – che, per quanto sopra esplicitato, non è detto che coincida con l'impresa referente per le comunicazioni nel sistema UniRete – ha inoltre la responsabilità di gestione degli adempimenti contributivi ed assicurativi quali la trasmissione dei flussi UniEmens, le registrazioni sul LUL (cfr. art. 3, comma 3, del D.M.), l'inserimento del lavoratore nell'autoliquidazione annuale INAIL.

Regime di solidarietà

Nel rapporto di lavoro in codatorialità, tutti i retisti assumono il ruolo sostanziale di datori di lavoro dei lavoratori coinvolti, benché gli adempimenti concernenti la gestione del rapporto per finalità di semplificazione degli oneri amministrativi siano formalmente riservati ad un'unica impresa.

La stipula del contratto di rete e dell'accordo di co-datorialità, infatti, implica l'insorgenza in capo ai lavoratori coinvolti dell'obbligo di rendere la prestazione lavorativa nei confronti di tutti i co-datori e, in capo a quest'ultimi, l'obbligo di corrispondere la retribuzione dovuta e di provvedere ai versamenti previdenziali dovuti.

Ne consegue che l'adempimento degli obblighi connessi al rapporto di lavoro potrà essere richiesto, per l'intero, a ciascuno dei co-datori ferma restando la valenza, nei soli rapporti interni, di accordi volti a limitare il piano delle responsabilità e della natura liberatoria dell'adempimento dell'uno nei confronti degli altri con ogni facoltà di regresso nel rispetto delle regole stabilite tra le parti.

Del resto, la giurisprudenza di legittimità che ha affrontato le implicazioni, sul piano della responsabilità solidale, di posizioni datoriali di fatto soggettivamente complesse, nel ritenerle configurabili ha specificato come *“un rapporto di lavoro che vede nella posizione del lavoratore un'unica persona e nella posizione di datore di lavoro più persone”* rende *“così solidale l'obbligazione del datore di lavoro”* (cfr. al riguardo Cass. n. 25270/2011 e già Cass. n. 22927/2005 e n. 8809/2009; più di recente v. anche Cass. n. 17775/2016 e Cass. n. 3899/2019).

In altri termini, mentre nel distacco, attivabile nell'ambito della rete in termini alternativi alla codatorialità, il lavoratore interessato è coinvolto nell'ambito di un rapporto bilaterale tra impresa retista distaccante e impresa retista distaccataria, la codatorialità consente il potenziale coinvolgimento di tutte le imprese appartenenti alla rete, che restano libere di scegliere se aderire a tale modello ed usufruire della prestazione lavorativa in base alle c.d. *“regole di ingaggio”* appositamente predisposte ed accessorie rispetto al contratto di rete. La conseguenza di tale scelta, stante la piena autonomia nell'elezione del vincolo di codatorialità e la possibilità riconosciuta ai soggetti in rete di valutare la convenienza dell'assunzione del vincolo solidale nella gestione dei rapporti di lavoro, determina la strutturazione della controparte datoriale del rapporto di lavoro nei termini di parte soggettivamente complessa e l'applicazione del regime di corresponsabilità retributiva, previdenziale e assicurativa ex art. 1294 c.c.

Campo di applicazione

Le regole sopra richiamate trovano applicazione per tutti i rapporti in codatorialità costituiti nell'ambito dei contratti di rete stipulati ai sensi dell'art. 3, comma 4-ter, e comma 4-sexies, del D.L. n. 5/2009 in essere alla data di entrata in vigore del D.M. n. 205/2021 ossia alla data del 23 febbraio 2022 o instaurati successivamente.

Per i contratti di rete stipulati con lo specifico obiettivo della solidarietà occupazionale – e cioè quelli aventi l'obiettivo di *“favorire il mantenimento dei livelli di occupazione delle imprese di filiere colpite da crisi economiche*

in seguito a situazioni di crisi o stati di emergenza dichiarati con provvedimento delle autorità competenti” – il comma 4-sexies dell’art. 3 del D.L. n. 5/2009 ne ha previsto il ricorso unicamente per gli anni 2020 e 2021. Tuttavia, benché la stipula sia limitata al 31 dicembre 2021, il contratto di rete in solidarietà esplica i suoi effetti anche in data successiva e fino alla sua naturale scadenza. Gli obblighi di comunicazione di cui all’art. 2 del D.M. e le successive disposizioni di cui all’art. 3, pertanto, trovano applicazione, anche in tal caso, ai rapporti di lavoro in regime di codatorialità in essere al momento dell’entrata in vigore del decreto o istituiti successivamente.

IL DIRETTORE CENTRALE
Danilo PAPA